

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗(汇总9篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇一

1、劳动人事争议仲裁申请书(提交正本一份，并按被申请人的人数提交副本)

(1)当事人的基本情况，包括姓名、性别、民族、出生年月、户籍所在地、现住址、联系电话、确认无误的通讯地址；用人单位的名称、地址、法定代表人的姓名、职务及联系电话。

(2)具体仲裁请求及金额所根据的事实和理由。仲裁申请书由申请人本人签名(如有代笔人需注明，并由本人印上指印)。

2、申请人及被申请人的身份证明文件

劳动者作为申请人：

(3)被申请人为企业的，提供注册登记资料原件一份(属企业等经济组织的可到登记注册的工商行政管理部门进行查询；属事业单位的可到登记事业单位登记管理中心查询；其它性质的可到其登记管理机关查询)。

用人单位作为申请人：

(1)应提交《营业执照》(副本)；

(2) 法定代表人(主要负责人)身份证明书;

(3) 授权委托书;

(4) 劳动者身份证复印件。

3、双方签订的劳动(聘用)合同或建立劳动(人事)关系的有关证明,其他有关的证据材料复印件及证据清单和证据来源,证人姓名和住所。(提交正本一份,并按被申请人的人数提交副本)

二、受理劳动争议仲裁申请的条件

1、符合仲裁委员会的管辖范围;

2、属于劳动人事争议仲裁受案范围;

3、符合劳动人事争议仲裁时效规定;

4、有明确的仲裁请求和事实理由,提交的仲裁申请书和相应证据材料齐备并符合要求。

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇二

申诉人: , 女, 1980年10月2日出生, 住武汉市汉阳区号。

第一被上诉人: 武汉股份有限公司

住所: 武汉市经济技术开发区

法定代表人:

第二被上诉人: 武汉有限责任公司

住所: 武汉市经济技术开发区×街

法定代表人：

请求事项：

- 1、解除申诉人与第一被申请人之间的劳动合同；
- 2、由两被申请人连带向申诉人支付经济补偿金11613.8元；
- 3、由被申请人连带向申诉人支付加班费及其赔偿金11974.45元；
- 4、由被申请人连带向申诉人支付违约金3000元；
- 5、由被申诉人连带为申诉人补办基本医疗保险和生育保险；
- 6、仲裁费用由被申请人连带承担。

事实与理由：

申诉人于20__年进入第一被申请人处工作并与其签订了为期3年的劳动合同，20__年3月19日合同期满后双方分别于20__年3月和20__年3月又续签了为期3年的合同，合同于20__年3月19日到期。20__年12月，申诉人被第一被申请人派遣到由其控股的子公司武汉有限责任公司工作，仍于第一被申请人保持劳动合同关系，申诉人在被申诉人处先后从事精浆、配浆□dcs操作员、行政文员等工作。

在合同履行期间，被申诉人违反合同关于工作时间的规定，经常要求申诉人在节假日加班加点却不按照国家的规定支付加班加点的工资；申诉人从事危害身体健康的工作，被申诉人从没按照合同的约定定期对申诉人进行健康检查，也不为申诉人办理工伤保险，医疗保险；申诉人作为育龄妇女，被申诉人也不给其办理生育保险，缴纳保险费；合同期间，被申诉人还多次擅自调低申诉人的工资标准。20__年3月，在没有办理任何手续的情况下，被申诉人口头通知申诉人，让申

诉人不要再来上班。

为维护申诉人合法权益，申诉人特依法提出上述仲裁请求，
请劳动争议仲裁委依法裁决。

此致

武汉市劳动争议仲裁委员会

申诉人：

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇三

申诉人：_____（签名或盖章）

年月日

附：1、副本____份；

2、物证____件；

3、书证____件。

注：1、申诉书应用钢笔、毛笔书写或印制；

2、请求事项应简明扼要地写明具体要求；

3、事实和理由部分空格不够用时，可用同样大小纸续加中
页；

4、申诉书副本份数，应按被诉人数提交。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇四

原告：_____王_____，男，45岁，
原_____公司职工，住_____省_____
市_____镇_____号。电话：_____。

案由：_____劳动争议原告不服_____
市_____区劳动争议仲裁委员会劳仲字〔〕
第_____号裁决书，特向贵院提起诉讼。

请求事项：_____

诉讼理由及事实如下：_____

此致

_____人民法院

具状人：_____ (签章)

_____年_____月_____日

附：_____

1. 副本_____份；

2. 物证_____件；

2. 书证_____件。

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇五

法定代表人：****

住所地：溧水区永阳镇私营经济园。

诉讼请求

1. 被告向原告支付拖欠的工资共计3192.4元；
2. 被告为原告补缴被告保险；
3. 被告承担本案诉讼费用；

原告为被告的员工，被告近年来因生产经营状况不佳，经常拖欠员工的工资，被告亦未能向原告按期足额发放工资，截止2015年10月份，被告共拖欠原告工资3192.4元，现原告为了维护自己的合法权益，特起诉至人民法院，恳请贵院支持原告的请求！

此致

溧水区人民法院

起诉人：年月日

文档为doc格式

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇六

原告_____，法定代表人：_____，住所地：_____郑州市_____路_____号。

被告_____，男，汉族，19_____年_____月_____日出生，住址：_____郑州市管城回族区_____路1_____号院_____号楼_____号。

原告不服郑州市劳动人事争议仲裁委员会于20__年09月25日所做的郑劳人仲案字[20__]04_____1号《仲裁裁决书》，特向贵院提起诉讼。

诉讼请求：_____

- 1、判决原告与被告之间不存在劳动关系；
- 2、判决原告不应向被告支付违法解除劳动关系赔偿金、待岗工资和失业保险待遇损失。
- 3、判决原告不应为被告办理档案和社会保险关系转移手续。
- 4、依法判令本案诉讼费由被告承担。

事实与理由：_____

一、被告并非原告的员工，其与原告之间不存在劳动关系，仲裁机构认定被告于原告之间存在劳动关系属认定事实证据不足、严重错误。

1、被告在劳动仲裁阶段所提交的证据均证明其实际是在_____集团在_____啤酒有限公司工作并与该公司签订了劳动合同，被告考勤及工资发放均在_____啤酒公司，与_____啤酒公司存在劳动关。关于_____集团在_____啤酒有限公司与原告及_____啤酒集团有限公司之间的关系，仲裁机构已经查明：_____即_____集团_____啤酒有限公司与原告均系_____啤酒集团有限公司的子公司。

两者均系独立的企业法人，分别具备独立的劳动用工资格。

2、原告为被告缴纳社会保险费用的原因是基于原告与_____啤酒公司之间签订的《委托缴纳社会保险协议》。因为_____集团下属的子公司绝大多数都在郑州以外，部分员工的家在郑州市，因办理社保关系转移比较麻烦，为方便员工，_____集团协调原告接受被告所在公司的委托，以原告的名义为其部分员工办理了社保手续，在双方签署的《委托缴纳社会保险协议》中对此进行了明确说明，原告只负责接受被告所在公司的委托为其办理社保手续，实际上与其之间不存在任何关系。

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的精神，“一单位为某个人缴纳各项社会保险”是不存在书面劳动合同的情况下，确定该个人与单位之间存在劳动关系的参考条件之一，并非充分必要的条件，也就是说仅凭该单位为该个人缴纳了社会保险这一情况是不能够必然得出“双方存在劳动关系这一结论”的，也就是说依此认定双方之间存在劳动关系的证据是不足的，仲裁机构在原告能够提供书面劳动合同及大量其他直接的证据证明被告与其他单位之间存在劳动关系的情况下，依然认定二者存在劳动关系，显然属于认定事实严重错误。

二、在原被告双方本就不存在劳动关系的前提下，仲裁机构裁决原告向被告支付违法解除劳动关系的赔偿金、待岗工资、失业保险待遇损失等，并裁决原告为被告办理档案和社会保险关系转移手续，缺乏事实及法律依据。

综上所述，原告与被告之间不存在劳动关系，不应向被告支付任何费用，请求贵院依法判如所请。

此致

_____人民法院

具状人：_____

____年____月____日

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇七

原告：_____有限公司，住所地_____号，
法定代表人：_____。被告：_____
男，19____年11月____出生，住
址：_____号，身份证号码：_____。

诉讼请求：_____

2、本案的诉讼费用由被告承担。

事实与理由：_____

被告于20____年初已入职到原告单位，至20__年____
月____日被告提起劳动仲裁时，未订立书面劳动合同
应支付双倍工资的. 请求因已超过1年的仲裁时效而应当被驳
回。防暑降温费和冬季采暖费因原告已向被告支付而应当被
驳回。被告在职期间，原告从未安排被告加班，原被告间不
存在加班事实，被告主张向其支付加班费的请求应当被驳回。

基于以上事实，原告为维护自身合法权益向贵院提起诉讼，
请求依法判决原告无需向被告支付任何款项。

此致

_____人民法院

具状人：_____

____年____月____日

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇八

住所地：××

被上诉人(原审被告)：××有限公司

住所地：××

法定代表人：××

原审被告：××有限公司

住所地：××

法定代表人：××

上诉人因与被上诉人劳动合同纠纷一案，不服上海市××区人民法院××第××号民事判决，现依法提起上诉。

上诉请求：

四、请求二审法院变更该判决第四项为：被上诉人为上诉人办理退工手续；

五、请求二审法院支持上诉人的其他全部诉讼请求。

上诉事实和理由：

原审法院认定事实不清，适用法律不当，因而做出了错误的判决，具体阐述如下：

一、原审法院认定“上诉人与原审被告上海××有限公司存在劳动关系，期间为xxxx年12月1日至xxxx年11月30日。”该认定与事实完全不符，应认定“上诉人与被上诉人存在事实

劳动关系，期间为xxxx年11月15日至xxxx年11月30日。”

(一)被上诉人与上诉人是事实劳动关系，但双方未签订书面劳动合同，被上诉人应支付双倍工资。

1□xxxx年12月1日至xxxx年11月30日期限的聘用协议系被上诉人强迫上诉人所签订的空白合同，应属无效。

原审法院认定“本案争议焦点之一为原告(上诉人)是与××公司(被上诉人)，还是与××公司(原审被告)建立劳动关系。其一，原告与××公司签订有xxxx年12月1日至xxxx年11月30日的聘用协议，约定原告在幕墙车间部门工作，原告实际在××公司××分公司营业场所处担任门卫。”

从中不难看出，原审法院已经确定上诉人的实际工作地点为被上诉人××分公司，工作内容为门卫，上诉人与被上诉人建立事实劳动关系一目了然。而被上诉人与原审被告系关联公司(法定代表人为同一人)，其任意编造空白聘用协议，谎称应付上级检查，强迫上诉人在毫不知情的情况下签字，以达到少支付赔偿金的的目的。事实上，上诉人从未离开被上诉人南汇分公司，且一直以门卫工作为生，从未从事任何车间部门工作，也根本不知道原审被告这一公司的存在，可见，被上诉人所杜撰聘用协议漏洞百出，完全系伪造，原审法院却认定有效，显然错误。

2、被上诉人对上诉人提出不再续聘通知，上诉人与被上诉人系事实劳动关系。

(1)不再续聘通知可以证明事实劳动关系。

原审法院认定“其二，××公司(原审被告)持有为原告(上诉人)发放劳动报酬、对原告进行日常管理的凭据，如工资单、门卫值班表等，并为原告办理了离职交接手续。”

实际上，从被上诉人xxxx年10月29日所出具的不再续聘通知可以清楚看出，是被上诉人为上诉人办理的离职交接手续，而非原审被告办理的离职交接手续。之后，被上诉人发现有漏洞，又杜撰出授权委托书，用尽伎俩，想继续蒙混过关。事实上，对上诉人进行日常管理的凭据，如工资单、门卫值班表等皆为被上诉人，而非原审被告，原审法院在未对相应原件进行核实的情形下，就作出认定，显然错误。

(2) 车辆进出登记表可以证明事实劳动关系。

原审法院认定“其三，原告(上诉人)提供的人员车辆进出登记表的抬头虽打印有××公司(被上诉人)字样，但无××公司人员签字或盖章□xxxx年10月29日的不再续聘通知确由××公司所发，但实际上原告并未与××公司签订过协议，当然不存在协议即将届满、不再续订的问题。”

从常理来说，门卫人员对人员车辆进出进行登记是其职责所在，也是其能够提供的少数凭证之一。上诉人所提供的车辆进出登记表抬头打印有被上诉人字样，加之其一直在被上诉人××分公司工作，完全能够证明上诉人与被上诉人存有事实劳动关系，而原审法院以其没有被上诉人人员签字或盖章为由不予认可，则完全是勉为其难，试想，有哪家公司会在门卫进出登记表上签字或盖章呢?!

另外，原审法院认定xxxx年10月29日的不再续聘通知确由被上诉人所发，实际上是认可了上诉人与被上诉人存有事实劳动关系，但之后又以双方未签订过协议为由否认双方存有劳动关系，显然，这种认定前后矛盾。

(二) 上诉人在被上诉人的实际工作期间为xxxx年11月15日至xxxx年11月30日。

原审法院认定“其四，原告(上诉人)称劳动关系起始于xxxx年11月15日，但提供的案外人××的仲裁裁决书并未载有相

关内容……综合上述意见，本院认定原告与××公司(原审被告)存在劳动关系，期间为xxxx年12月1日至xxxx年11月30日。”

实际上，上诉人与被上诉人的劳动关系起始于xxxx年11月15日，这可以从上海市××区地方税务局提供的关于申请人的“个人所得税完税证明”予以确定，从xxxx年12月至xxxx年1月的扣缴义务人为被上诉人委托的原审被告，而从xxxx年2月至xxxx年10月的扣缴义务人又变成被上诉人，由于被上诉人与原审被告系关联公司，这种情况就不足为怪了，而原审法院未经调查，就主观判定上诉人的劳动期间，显然错误。

二、原审法院认定“上诉人每月上班时间与法定工作时间基本相当，故上诉人要求支付加班工资依据不足，对法定节假日的工资差额不予支持，上诉人一直上夜晚或深夜班，不符合支付高温的条件，且不再支付未休年休假工资。”该认定不符合相关事实与法律，应认定“被上诉人支付延时、节假日的加班工资，支付高温费及未休年休假工资。”

(一)被申请人应支付延时和节假日的加班工资。

原审法院认定“原告(上诉人)实际每做两周夜班(做12小时、休36小时，晚六点半至次日早六点半)后，做一周深夜班(连续七天，晚十一点到次日早五点)综合计算后，原告每月上班时间与法定工作时间基本相当，故原告要求支付加班工资依据不足，本院不予支持……中秋和国庆工资差额……本院不予支持。”

从中不难看出，原审法院对上诉人每天实际工作12个小时是予以认可的，这样，上诉人一个月需要工作15天，上诉人每月的工作时间应为180个小时，超过正常每月160个小时的工作时间20个小时。而根据门卫的工作性质，节假日别人休息，却正是门卫需要坚守岗位的时间，虽然被上诉人支付了部分加班工资，但与上诉人理应取得的延时和节假日工资相比，

仍有巨大差距。故，原审法院不予支持，显然错误。

(二) 被申请人应支付高温费。

原审法院认定“原告(上诉人)一直上夜晚或深夜班，不符合支付高温的条件，故原告要求支付高温费依据不足。”

根据《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市企业高温季节津贴标准的通知》第一条规定“企业每年6月至9月安排劳动者在高温天气下露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的(不含33℃)，应当向劳动者支付高温季节津贴。”可见，只要用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的(不含33℃)，应当向劳动者支付高温季节津贴。而原审法院却以上诉人上夜晚班或深夜班为由，不支持上诉人的高温费诉请，显然属适用法律错误。

(三) 被申请人应支付未休年休假工资。

原审法院认定“原告(上诉人)xxxx年9月部分天数和11月整月未出勤，××公司(原审被告)正常发放工资，故应视为原告休了相应的带薪年休假，现再要求xxxx年度的未休年休假工资依据不足，本院不予支持。”

但事实是，上诉人xxxx年9月份并未缺勤，而被上诉人xxxx年10月29日所出具的不再续聘通知显示，至xxxx年11月30日，双方的劳动关系已经不复存在，上诉人就是想上班，也无处可上。至于被上诉人正常发放工资是基于法律的规定，与xxxx年度的未休年休假工资无任何关系，更不能视为上诉人休了相应的带薪年休假，故，原审法院的认定显然错误。

三、原审法院认定“因欠缴、拒缴等发生的争议，系征收与交纳之间的纠纷，属于行政管理的范围。”该认定适用法律严重错误，应认定“因社会保险发生的争议适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，并对相应社保诉请作出处理。

”

原审法院认定“用人单位应当为劳动者交纳社会保险，但因欠缴、拒缴等发生的争议，系征收与交纳之间的纠纷，属于行政管理的范围，应当由社保管理部门解决和处理，故原告(上诉人)要求茂利幕墙公司(原审被告)补缴城镇社会保险的请求，本院不作处理。”

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：……(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议……”显然，上诉人的诉讼请求完全应该属原审法院的处理范围。

但根据《社会保险行政争议处理办法》第六条规定“有下列情形之一的，公民、法人或者其他组织可以申请行政复议：(一)认为经办机构未依法为其办理社会保险登记、变更或者注销手续的；(二)认为经办机构未按规定审核社会保险缴费基数……”从中不难看出只有保险等经办机构具体行为侵犯了公民利益，才属行政管理的范围，故原审法院适用法律显然不当。

综上，上诉人与被上诉人事实劳动关系确凿无疑，期间为xxxx年11月15日至xxxx年11月30日；被上诉人有诸多违规行为，上诉人的诉讼请求合法、合情、合理，恳请二审法院依法改判，并支持上诉人的全部上诉请求，以切实维护上诉人的合法权益。

此致

上海市第××中级人民法院

上诉人：

二〇xx年六月二十六日

没签劳动合同申请劳动仲裁能赢吗篇九

原告：_____单位名称：_____住所
地：_____。法定代表
人：_____，职务：_____联系电
话：_____。

住址：_____室。

联系电话：_____。

第三人：_____北京人力资源服务有限公司，住所地：
_____省市区路号座层。

法定代表人：_____，职务：_____，联系
电话：_____。

案由：_____劳动争议

原告不服_____市_____区劳动人事争议仲裁委员
会于_____年_____月_____日作出的_____字(_____)
第_____号裁决书，现向贵院提起诉讼。

诉讼请求：_____

一、判令无需向被告支付工资_____元；

二、判令无需向被告支付未休年休假工资_____元；

三、判令无需向被告报销交通费300元；

五、判令被告承担本案诉讼费用。

事实与理由：

原告与被告、第三人之间属于劳务派遣关系。

原被告的`劳动争议案件，已经____市____区劳动人事争议仲裁委员会审理，并于____年____月____日作出字____第____号裁决书。裁决书中裁定：

一、原告支付被告工资_____元；

二、原告支付被告未休年假工资_____元；

三、原告报销被告交通费_____元；

四、原告支付被告违法解除劳动合同赔偿金_____元。

对此裁决，原告认为不符合事实，适用法律错误，理由如下：

1. 年假已经安排；

2. 由于被告严重违纪，单位作出解除劳动合同处理，是符合事实与法律的，不应支付赔偿。

3. 不存在未发工资事宜。

现原告依法向贵院提起诉讼，请依法判如所请。

此致

_____人民法院

具状人(签名或盖章)：_____

_____年____月____日